

# ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00098 vom 11. Oktober 2016

ZH Sozialversicherungsgericht, 2016-10-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_sozialversicherungsgericht\\_AL.2015.00098](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2015.00098)

FR: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00098 du 11 octobre 2016

IT: ZH\_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2015.00098 del 11 ottobre 2016

## Erwägungen

### E. 1

X.\_\_\_\_, geboren 19 82, war bis zur Kündigung vom 27. Oktober 2014 per Ende Dezember 2014 (Urk. 7/23) bei der Y.\_\_\_\_ als Projekt koordinatorin

angestellt (Urk. 7/41). Am

#### E. 2.1.1

Nach Art. 17 Abs. 1 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Diese Bestimmung regelt allgemein die materiellen Pflichten der versicherten Personen. Mit der Formel, der Versicherte habe alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, statuiert sie die Pflicht zur Schadenminderung, aus welcher sich verschiedene Einzelpflichten ergeben. Dazu gehört die Pflicht der Versicherungsleistungen beanspruchenden Person zur Arbeitssuche. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG sanktioniert eine Verletzung der in Art. 17 Abs. 1 AVIG statuierten Schadenminderungspflicht, insbesondere auch der Pflicht, sich genügend um Arbeit zu bemühen. Mittels Einstellung in der Anspruchsberechtigung soll dieser Pflicht zum Durchbruch verholfen werden (BGE 139 V 524 E. 2.1.1 mit Hinweisen).

#### E. 2.1.2

Aus der Pflicht, den Eintritt der Arbeitslosigkeit zu verhindern, fliesst die Last für die versicherte Person, sich bereits vom Zeitpunkt der Kündigung des früheren Arbeitsverhältnisses an und damit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit intensiv um eine neue Arbeit zu bemühen (ARV 2005 S. 56, C 208/03 E. 3.1; Urteile des Bundesgerichts 8C\_58/2012 vom 6. Juni 2012 E. 2 und 8C\_583/2009 vom 22.

Dezember 2009 E. 3.1 mit Hinweisen). Die versicherte Person hat sich dem entsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (ARV 2006 S. 295, C 138/05 E. 2.1; ARV 1982 S. 37, C 50/81). Bei der Anmeldung hat die arbeitslos gewordene Person den Nachweis ihrer Bemühungen um Arbeit vorzulegen (Art. 20 Abs. 1 lit. d der Verordnung über die obligatorische Arbeits

losen versicherung und die Insolvenzenschädigung [ AVIV ] ). Spätestens zu dem Zeitpunkt wird sie sämtliche während der Kündigungsfrist getätigten Stellenbewerbungen einzureichen haben ( BGE 139 V 524 E. 2.1.2 ) .

### **E. 2.1.3**

Die Eigeninitiative der versicherten Person hat sich laut Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG wenn nötig auch auf ausserberufliche Arbeitsgelegenheiten zu erstrecken. Nach Art. 16 Abs. 1 AVIG muss die Versicherte zur Schadenminderung grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen. Mit Blick auf Art. 16 Abs. 2 lit . b und d AVIG ist die Pflicht zur Stellensuche ausserhalb des bisherigen Berufes zu Beginn der Stellensuche noch nicht allzu streng zu handhaben . Qualifizierten Berufsleuten in gekündigter Stellung ist daher das Recht zuzubilligen ist, ihre persönlichen Bemühungen zunächst auf ihren bisherigen Berufszweig zu beschränken, sofern dieser offene Stellen anbietet ( BGE 139 V 524 E. 2.1.3).

Kern der Pflicht, alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen, sind die persönlichen Arbeitsbemühungen der versicherten Person selbst , die in der Regel streng beurteilt werden. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen die Tatsache und die Intensität des Bemühens , nicht aber der Erfolg der Bemühungen im Vordergrund ( Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz ,

1987, Bd. I [ Art. 1-58], N 12 und 14 zu Art. 17 ; Urteil des Bundesgerichts C 351/05 vom 3. Juli 2006 E. 3.2.1 mit Hinweisen).

### **E. 2.1.4**

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Qualität, sondern auch die Quantität ihrer Bewerbungen von Bedeutung. Eine allgemein gültige Aussage über die erforderliche Mindestzahl an Bewerbungen ist nicht möglich. Das Quantitativ der Bewerbungen beurteilt sich vielmehr nach den konkreten ,

subjektiven und objektiven Umständen ( Alter, Schul- und Berufsbildung, Usancen des betreffenden Arbeitsmarktes , Dauer der Arbeitslosigkeit etc. ) , wobei in der Praxis durchschnittlich zehn bis zwölf Stellenbewerbungen pro Monat in der Regel als genügend erachtet werden ( BGE 139 V 524 E. 2.1.4 mit Hinweis; Urteil des Bundesgerichts 8C\_583/2009

vom 22. Dezember 2009 E. 5.1 ). Bei sehr qualifizierten Bewerbungen genügen etwas weniger ( Urteil des Bundesgerichts C 296/02

vom 20. Mai 2003 E. 3.2 mit Hinweisen ) .

Aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten allgemeinen Schadenminderungspflicht ergibt sich zudem für die Zeit vor der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung die Pflicht der Versicherungsleistungen beanspruchenden Person, sich regelmässig um Stellen zu bewerben ( BGE 139 V 524 E. 4).

### **E. 2.2**

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30 Tage bei mittel schwerem und 31 bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art.

45 Abs. 3 AVIV).

Der in den Verwaltungsweisungen des SECO als Richtlinie enthaltene Einstellraster (Einstellraster für KAST/RAV, AVIG-Praxis ALE, Rz

D72 [vom Oktober 2011]) sieht für fehlende Arbeitsbemühungen während einer einmonatigen Kündigungsfrist vier bis sechs Einstelltage vor (1.B/1), bei zweimonatiger Kündigungsfrist acht bis zwölf Einstelltage (1.B/2) und bei über dreimonatiger Kündigungsfrist zwölf bis achtzehn Einstelltage (1.B/3; BGE 141 V 365 E. 2.3 und E. 4.1 ). Bei ungenügenden Arbeitsbemühungen sieht der Einstellraster während einer einmonatigen Kündigungsfrist drei bis vier Einstelltage vor (1.A /1), bei zweimonatiger Kündigungsfrist sechs bis acht Einstelltage (1.A /2) und bei über dreimonatiger Kündigungsfrist neun bis zwölf Einstelltage (1.A/3). 3.

3.1

Der Beschwerdegegner stellte sich im angefochtenen Einspracheentscheid auf den Standpunkt, die Beschwerdeführerin sei bereits am 26. November 2014 darauf hingewiesen worden, dass monatlich 10 bis 12 Arbeitsbemühungen erwartet würden und die Stellensuche auch während den Ferien fortzuführen sei. Im Erstgespräch vom 3. Dezember 2014 sei sie nochmals darauf hingewiesen worden. Für die Zeit vor Anspruchsstellung habe die Beschwerdeführerin insgesamt 17 Arbeitsbemühungen nachgewiesen, wobei sie neun im November und acht im Dezember 2014 getätigt habe, was in quantitativer Hinsicht ungenügend sei. Es liege an ihr, sich auch während eines Ferienaufenthaltes so zu organisieren, dass die Stellensuche gewährleistet sei. Sie hätte sich zudem auch vor den Ferien etwas intensiver um eine neue Anstellung bemühen können. Zwar mache die Beschwerdeführerin geltend, dass sie mit einem Stellenvermittler und dessen Schwesterfirma in Verbindung gestanden habe. Jedoch seien keine konkreten Bewerbungen bei möglichen Arbeitgebern erfolgt. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 8 Tagen erfolge im mittleren Bereich des leichten Verschuldens und trage den konkreten Umständen angemessene Rechnung (Urk. 2 S. 2 f.).

3.2

Die Beschwerdeführerin wendet dagegen ein, ihr sei ohne jede Vorankündigung am 27. Oktober 2014 kurzfristig mit zweimonatiger Kündigungsfrist per Ende Dezember 2014 gekündigt worden, nachdem sie bereits am 16. September 2014 drei Wochen genehmigten Urlaub vom 17. Dezember 2014 bis 7. Januar 2015 gebucht und bezahlt habe. Diese Ferien, insbesondere die fünf Tage im Januar habe sie beim Arbeitslosenamt als unbezahlte Ferien angegeben. Dennoch habe sie korrekt zehn Nachweise für Arbeitsbemühungen im Januar 2015 vorgelegt. Für den November habe sie neun und für den Dezember 2014 habe sie trotz der Ferienabwesenheit acht der geforderten 10 Nachweise ausgewiesen. Zudem seien die Z. \_\_\_ und deren Schwesterfirma A. \_\_\_ beide bestrebt und befugt gewesen, sie während ihrer Abwesenheit zu vertreten. Hinzu komme, dass sie an ihrem Urlaubsort in Mundgod, Indien, wegen der miserablen und bedürftigen Lage total isoliert gewesen sei, da dort keine herkömmlichen Kommunikationsmittel vorhanden seien. Nach fünf unbezahlten Tagen aufgrund von Ferien und 15 Wartetagen würden ihr acht Einstelltage unter den gegebenen Umständen als nicht angemessen erscheinen. Im Übrigen sei ihr nicht bekannt,

dass sie am 26. November 2014 auf das Erfordernis von 10 bis 12 Arbeitsbemühungen aufmerksam gemacht worden sei (Urk. 1). 3.3

Streitig und zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zu Recht wegen ungenügender der Arbeitsbemühungen während der Kündigungsfrist für die Dauer von acht Tagen in der Anspruchsberechtigung eingestellt worden ist. 4. 4.1

Der Beschwerdegegner führte im angefochtenen Entscheid zutreffend aus, dass die Pflicht zu Arbeitsbemühungen bereits vor der Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung bestand. Rechtsprechungsgemäss gilt dies ab dem Tag der Kündigung der Beschwerdeführerin am 27. Oktober 2014 (Urk. 7/5 ; vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.2). 4.2

#### 4.2.1

Der Beschwerdegegner geht für die Zeit ab der Kündigung vom 27. Oktober bis Ende der Kündigungsfrist per 31. Dezember 2014 (Urk. 7/5) unstrittig von insgesamt 17 persönlichen Arbeitsbemühungen aus. Es ist dazu mit den Formeln „Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen“ für die Monate November und Dezember 2014 belegt (Urk. 7/17/1-2), dass im November neun und im Dezember 2014 acht Arbeitsbemühungen vorgenommen wurden. 4.2.2

Der Beschwerdegegner führt dazu zu Recht aus, dass angesichts der Praxis gemäss in der Regel geforderten 10 bis 12 Arbeitsbemühungen 17 konkrete Arbeitsbemühungen für rund zwei Monate auch unter Berücksichtigung der konkreten subjektiven und objektiven Umstände nicht ausreichen. Namentlich die geltend gemachten Umstände der Urlaubszeit von drei Wochen vom 17. Dezember 2014 bis 7. Januar 2015 - respektive soweit hier relevant von zwei Wochen vom 17. bis 31. Dezember 2014 - vermögen daran nichts zu ändern.

Denn die versicherten Personen haben sich auch während den Ferien, sei es im Ausland oder in der Schweiz, um Stellen zu bemühen. Die Ortsabwesenheit entbindet nach geltender bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht von dieser Pflicht, zumal es mit den heutigen Kommunikationsmitteln (Internet, E-Mail etc.) und Personalvermittlungsagenturen ohne weiteres möglich und zumutbar ist, sich für eine neue Arbeitsstelle zu bewerben (Urteile des Bundesgerichts C 275/05 vom 6. November 2006 E. 3.2 und 8C\_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.4).

Was die Beschwerdeführerin vorbringt, rechtfertigt nicht, von der

bundesgerichtlichen Rechtsprechung, welche den seit dem Entscheid ARV 1980 Nr. 7 S. 18 E. 2 veränderten modernen Kommunikationsmöglichkeiten und der Möglichkeit, mit Personalbüros zusammenzuarbeiten, Rechnung trägt, abzuweichen. Zum einen fällt damit nicht ins Gewicht, dass die Reise bereits gebucht und bezahlt worden war, da die Aufgabe oder Verschiebung der Ferienreise rechtprechungsgemäss als nicht notwendig erachtet wird. Dass während der ganzen hier relevanten Zeit vom 17. bis 31. Dezember 2014 mangels Internetzugang und Telefonverkehr

technische Schwierigkeiten bestanden haben, die es der Beschwerdeführerin verunmöglicht hätten, von Mundgod, Indien, und Umgebung aus

zwei weitere - schriftliche oder zumindest mündliche - Arbeitsbemühungen vorzunehmen, ist nicht belegt. Wohl mag die Arbeitssuche auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt

während der Dauer des Aufenthaltes in

Mundgod , Indien, erschwert

gewesen sein, dies ist indes nicht als unmöglich einzustufen . Zu mindest wären zwei zusätzliche Arbeitsbemühungen in der Zeit vom 17. bis 31.

Dezember 2014 - trotz Zeitverschiebung und Festtagen - zumutbar gewesen. Diese hätte die Beschwerdeführerin vor ihrer Abreise am 17. Dezember 2014 denn auch vor bereiten und durch das beauftragte Personalvermittlungsbüro ausführen lassen können, zumal nach Angaben der Beschwerdeführerin schon bei der Kündigung vom 27. Oktober 2014 fest gestanden hatte , dass eine Abwesenheit während drei Wochen in Mundgod , Indien, folgen würde. Konkrete Stellenbewerbungen durch eine Personalvermittlungsstelle, seien es Blindbewerbungen oder Bewerbungen auf Stelleninserate, wurden indes weder behauptet noch vorgelegt.

Hinzu kommt, dass ohne Hinderungsgrund allein schon im November 2014 mit neun Bewerbungen die Anforderungen, welche von der fachlich qualifizierten und als Projektmanagerin erfahrenen, damals 32-jährigen Beschwerdeführerin verlangt werden durften, in quantitativer Hinsicht nicht erfüllt wurden . 4.2.3

Aus ihrem Vorbringen, es sei ihr nicht bekannt, dass sie am 26. November 2014 auf die Anforderungen aufmerksam gemacht worden sei (Urk. 1), kann die Beschwerdeführerin ebenfalls nichts zu ihren Gunsten ableiten. Denn die Versicherten haben sich rechtsprechungsgemäss während der Kündigungsfrist, wie auch generell während der Zeit vor der Anmeldung , unaufgefordert und unabhängig von einer behördlichen Aufklärung über diese Pflicht um Stellen zu bemühen (ARV 2006 S. 295, C 138/05 E. 2.1; ARV 1982 S. 37, C 50/81).

Der Nachweis der Arbeitsbemühungen für den Monat Januar 2015 ( Urk. 7/ 15 ) sodann ist für die hier zu beurteilende Zeit

während der Kündigungsfrist bis Ende Dezember 2014 nicht relevant. Ebenfalls keinen Einfluss auf die hier zu beurteilende Frage der Einstelltage haben auch die aus anderen gesetzlichen Gründen ( wie etwa die Wartezeit nach Art. 18 Abs. 1 AVIG ) ab Januar 2015 nicht geschuldeten Taggeldleistungen. 4.3

Nach dem Gesagten stellte der Beschwerdegegner zutreffend fest, dass die persönlichen Arbeitsbemühungen in der Zeit vor Eintritt der Arbeitslosigkeit insgesamt unzureichend waren. Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung erfolgte gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit . c AVIG

somit zu Recht. 5.

Unter Berücksichtigung der gesamten subjektiven und objektiven Gegebenheiten und angesichts der erstmaligen Sanktionierung (vgl. bei wiederholter Einstellung in der Anspruchsberechtigung innert der Rahmenfrist: Art. 45 Abs. 5 AVIV) ist die vom

Beschwerdegegner verfügte Festlegung der Einstellungsdauer auf acht Tage , und damit im mittleren Bereich eines leichten Verschuldens ( Art. 45 Abs. 3 lit . a AVIV ) ,

nicht zu beanstanden .

Die

rechtsgleiche Behandlung und das Ermessen der Verwaltung sind nicht nur bezüglich Art. 45 Abs. 3 lit. a AVIV, sondern auch mit Blick auf die Richtlinie des Einstellrasters für KAST/RAV (AVIG-Praxis ALE, Rz

D72) gewahrt, wonach bei ungenügenden Arbeitsbemühungen während einer zweimonatigen Kündigungsfrist sechs bis acht Einstellplätze (Ziff. 1.A/2) zu Verfügung sind. Eine Ermessensüberschreitung (vgl. ARV 2014 S. 145, 8C\_42/2014 E. 6 mit Hinweis) ist nicht auszumachen. 6.

Die Beschwerde erweist sich nach dem Gesagten als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde

wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X.\_\_\_\_ - Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich, Zürich-City 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG). Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Einzelrichterin Die Gerichtsschreiberin Maurer ReiterHartmann

## **E. 5**

. November 2014 meldete sie sich beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Zürich Nansenstrasse zur Arbeitsvermittlung ab dem 1. Januar 2015 an (Urk. 7/40). Am 17. Januar 2015 stellte sie einen Antrag auf Arbeitslosenentschädigung ab demselben Datum (Urk. 7/39). Mit Verfügung vom 23. Januar 2015

stellte das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) die Versicherte wegen ungenügender persönlicher Arbeitsbemühungen

während der Zeit vor der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung mit Wirkung ab 12. Januar 2015

für

## **E. 8**

Tage in der Anspruchsberechtigung ein (Urk. 7/2). Die dagegen erhobene Einsprache der Versicherten vom 13. Februar 2015 (Urk. 7/3) wies das AWA mit Einspracheentscheid

vom 26. März 2015 ab (Urk. 2). 2.

Dagegen erhob die Versicherte mit Eingabe vom 22. April 2015 Beschwerde und beantragte, die Einstellung in der Anspruchsberechtigung von 8 Tagen sei aufzuheben (Urk. 1). Der Beschwerdegegner schloss in der Beschwerdeantwort vom 18. Mai 2015 auf Abweisung der Beschwerde (Urk. 6 S. 2).

Auf die Ausführungen der Parteien und die eingereichten Unterlagen wird, so weit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen. Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

Da der Streitwert Fr. 20'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht). 2.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.